

ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL: O MELHOR INVESTIMENTO

Maria Cidália Tojeiro *

RESUMO

Às vésperas do terceiro milênio e com uma economia globalizada, o planeta se rende à Era da Informação. Uma teia impressionante de processos tecnológicos cruza sobre nossas cabeças, com milhares de informações fascinantes, proveitosas e até mesmo divertidas. O que ocorre é que tais informações trazem mudanças significativas na maneira de viver do ser humano e principalmente nos modelos econômicos praticados. Por mais paradoxal que pareça, as empresas "têm de ir devagar para chegar mais depressa" (Ury, 1999). Nesse processo, perdem-se valores importantes para a qualidade de vida dos seres humanos, que direta ou indiretamente são a razão de existir de tais empresas. Começa, então, o questionamento sobre alguns caminhos trilhados por essas empresas. Se são responsáveis diretas pelas pessoas ligadas a si (funcionários, fornecedores, clientes, investidores) e pela comunidade onde estão estabelecidas, suas decisões, embora visem auferir lucros, devem, ao mesmo tempo, conter valores éticos. As empresas desenvolvem a responsabilidade social, que é a equivalência para as empresas da cidadania para os indivíduos, ao adotarem uma postura ética.

PALAVRAS-CHAVES: Responsabilidade social, ética, valores morais.

ABSTRACT

On the third millennium's eve, with the international economy, the planet surrenders to the Era of Information. So much information crossing our heads in an impressive web of technological process would be fascinating, profitable and even entertainment if it did not bring significant changes to the human being's way of life and mainly to the economic standards performed. Paradoxical as it may seem, "the companies have to go slowly to arrive faster" (Ury, 1999). In this process, they lost important values for the quality of the human being's life, which directly or indirectly is the reason of existence of such companies. Then, the quest for understanding the roads taken by those companies begins. If they are directly responsible for the people connected to them (employees, suppliers, customers, investors) and for the community where they are settled, their decisions, although they are still seeking a way of earning money, should at the same time contain ethical values. By adopting an ethical posture, companies develop the social accountability which represents citizenship for the individuals.

KEYWORDS: Social accountability, ethics, moral values.

Às vésperas do terceiro milênio e com uma economia globalizada, o planeta se rende à era da informação.

Com o advento tecnológico dos meios interativos na transmissão de informações, o planeta é interligado em comunicação constante, aproximando culturas por meio de uma dinâmica troca derivada da prática social. Tais dimensões não poderiam ser previstas nem por Marshal McLuhan em sua "Aldeia Global".

Tantas informações, cruzando sobre nossas cabeças numa teia impressionante de processos tecnológicos, seriam absolutamente fascinantes, proveitosas e, até mesmo, divertidas, se não trouxessem mudanças significativas na maneira de viver do ser humano e, principalmente, nos moldes econômicos vivenciados até aqui.

A velocidade com que as informações chegam, demandam rapidez na tomada de decisões sobre o direcionamento de posições

* Mestre. Professora da Graduação e Pós-graduação da UFF. Member of International Society of Business, Economics and Ethics - Notre Dame - USA.

estratégicas nas empresas, de modo a adaptá-las à nova realidade. Tal realidade pode ser traduzida como negociação. Percebe-se que os processos de negociação tornaram-se fundamentais para o sucesso das grandes empresas.

Por paradoxal que pareça, as empresas “têm de ir devagar para chegarem mais depressa”. Mas, por que se dá isso? É simples. Na Era da Informação, as culturas são aproximadas com uma velocidade muito maior. Todo aquele processo antropológico que, num primeiro momento previa o estranhamento, seguido do conhecimento e depois da adaptação entre as culturas, ficou reduzido a alguns bate-papos via Internet e uma série de e-mails, através dos quais grandes empresas decidem grandes negócios.

Neste processo, perdem-se valores importantes para a qualidade de vida das pessoas que direta ou indiretamente são a razão de existir de tais empresas.

Começa, então, o questionamento sobre alguns caminhos a serem trilhados por essas empresas. Se são responsáveis diretas pelas pessoas ligadas a si (funcionários, fornecedores, clientes e investidores) e pela comunidade onde estão estabelecidas, suas decisões, embora visem auferir lucros, devem, ao mesmo tempo, conter valores éticos. As empresas, ao adotarem uma postura ética, praticam a responsabilidade social, que é, para elas, a equivalência da cidadania para os indivíduos.

Tal postura ética não pode ser condicionada a leis e regras, consultadas a cada tomada de decisão. Todo este processo envolve uma cultura organizacional, com a participação de todas as pessoas que trabalham na empresa.

Responsabilidade social implica, entre outras coisas, não empregar mão-de-obra infantil, respeitar o meio ambiente, tratar igualmente

trabalhadores de ambos os sexos, não discriminar raça, religião ou sexo e o compromisso com a educação. Tudo isso já está previsto numa norma internacional semelhante à série ISO, que atribui um certificado às empresas que desenvolvem processos para a prática da responsabilidade social. Esse certificado é chamado de “SA 8000 - Social Accountability 8000”, que se tem mostrado eficiente e lucrativo para as empresas que o possuem.

O problema enfrentado por todas as sociedades é ter que resolver institucionalmente uma dupla tarefa: distribuir a capacidade individual de trabalho e os frutos deste processo entre quem trabalha e quem *legitimamente* não trabalha (por intermédio de orçamentos privados e públicos).

Na economia de mercado (sistemas capitalistas), este duplo problema foi *solucionado* com a criação de um *mercado* para a *mercadoria* da força de trabalho - a monetarização da capacidade de trabalho (trabalho assalariado).

Este processo tem sua sobrevivência fundamentada na eficiência funcional do mercado de trabalho. Resta saber se este está em condições de assumir tal função.

Offe (1996) defende a tese de que “o mercado de trabalho é apenas limitadamente eficaz enquanto princípio de alocação da força de trabalho... e que no futuro previsível... ele dificilmente estaria em condições de afirmar-se como princípio da resolução desse duplo problema de alocação.” Se isso for correto, - diz ele - haveria uma pressão evolutiva no sentido da substituição ou... da complementação do mercado de trabalho enquanto princípio predominante de alocação.”

Três motivos globais excluem a possibilidade de ver o mercado de trabalho como um

mercado competitivo, do qual se possa esperar uma solução eficiente e/ou justa do duplo problema de alocação; no mercado de trabalho, a força de trabalho só se apresenta como mercadoria de forma fictícia. Essa realidade é negada pelo mercado de trabalho para poder funcionar; os atores do mercado de trabalho e o Estado adotam estratégias que levam ao fechamento do mercado de trabalho, à cartelização deste mercado, a ajustes insensíveis nos preços e à irrelevância do modelo competitivo e mudanças históricas (nos parâmetros econômicos, políticos e culturais) desde os anos 70, colocando em dúvida a possibilidade da criação de condições, em extensão suficiente, para distribuir a capacidade social do trabalho, pelo mercado, às tarefas de mercado e também satisfazer as necessidades vitais dos indivíduos (como previsto no modelo da competição) com os rendimentos do trabalho assalariado dependente.

Considera-se a força de trabalho como mercadoria fictícia quando a sua produção se dá na família e outras agências sociais, seguindo motivações distintas das do mercado (que é a venda), essa mercadoria fictícia é diferente da mercadoria genuína cuja quantidade e qualidade são submetidas a critérios de maior ou menor facilidade de sua venda nos mercados; quando essa mercadoria é comparada pelo empregador como "capacidade de trabalho", que é sempre maior do que o "trabalho" pelo qual paga (contratos de trabalho que definem bem o salário e tratam de forma genérica as tarefas, a intensidade do trabalho, desgaste, etc) e, quando a mercadoria força de trabalho não pode ser separada de seu possuidor. Quem compra a mercadoria força de trabalho tem que contar com a boa vontade de seu possuidor em "querer" trabalhar. Em síntese, a regra não é de que a força de trabalho adquira os meios de produção, mas sim que os proprietários de meios de produção comprem a força de trabalho. Como os

trabalhadores não possuem qualquer meio de produção, sua capacidade de trabalho não tem nenhum valor para si, só para aquele que o emprega.

Considera-se limitações do mercado o impedimento à competição, a monopolização, a segmentação, a sindicalização e a qualificação. Todos estes transformam o mercado de uma relação aberta para uma relação mais ou menos fechada.

A oferta e a demanda de força de trabalho são afetadas pelas disfunções atuais no mercado de trabalho. A multinacionalização dos capitais domésticos - competição das grandes empresas que combinam altos salários com programas sociais, controle sindical da jornada e das condições de trabalho foi enfraquecida porque agora são capazes de combinar alguns dos mais baixos salários em certos países do mundo, com a mais alta eficiência tecnológica na produção.

A saturação do mercado interno para diversos bens de consumo duráveis (automóveis, aparelhos domésticos, rádios, televisores) tornou-se evidente, e, a longo prazo, absorverá apenas necessidades de reposição. Falta, hoje, um produto industrial que satisfaça à necessidades maciças para desencadear investimentos que poderão tornar-se o prolongador de um novo e longo ciclo da conjuntura.

O aumento da natalidade pressiona grandemente o mercado de trabalho pelo lado da oferta. Um aumento na população provocaria uma política que influenciasse o início da participação econômica. Mas, já se tentou isto na última crise, esgotando-se, assim, tal possibilidade e, ainda, força de trabalho versus técnicas.

Enquanto a escolha da técnica permanecer no âmbito das decisões dos empresários, o desemprego gerado pela tecnologia é uma

conseqüência que acompanha as sociedades capitalistas. As empresas capitalistas influenciam a oferta no mercado de trabalho, por meio de inovações técnicas, e essa mudança técnica torna-se fonte de desemprego.

É observada uma mudança nos valores referidos ao trabalho entre várias culturas. Cresce o desejo por mais tempo livre concorrendo com o objetivo do aumento de renda, a crítica aos horários rígidos e o trabalho profissional deixando de ser referência na vida dos trabalhadores. A crença de que o trabalho seria bom e que o ócio ruim, é abalada. A tendência aponta para uma Sociedade do Lazer.

Com essas novas questões, o mercado de trabalho e a mudança no mercado mundial obrigam as empresas a reformularem seu planejamento estratégico em face do novo cenário criado pela globalização. Empresas e trabalhadores definem o novo caminho a seguir, mantendo a lucratividade das empresas e criando oportunidades para os trabalhadores manterem-se ativos economicamente.

Há que se instituir os diferentes princípios de atribuição da força de trabalho e da renda, manter a sua coexistência e compatibilidade, sem “desinventar” o mercado de trabalho e compensar suas disfunções através de outros princípios de utilização e sustento, sem que quaisquer destes assumam a posição de “normal” ou “predominante”, suplantando ou discriminando os demais princípios, mesmo porque princípios éticos e responsabilidade social podem ser uma alternativa.

De acordo com a norma internacional SA 8000, a responsabilidade social é o compromisso que as empresas têm em relação à sociedade onde estão inseridas, no que diz respeito às leis locais com questões ligadas ao meio ambiente, mão-de-obra infantil, discriminação por sexo, raça, religião e

nacionalidade, igualdade salarial para os que desempenham as mesmas funções (homem ou mulher), educação e qualidade de vida para seus funcionários. A norma SA 8000 diz ainda que a empresa é responsável pela fiscalização de seus fornecedores e clientes que repassam produtos ao consumidor final, certificando-se que estes respeitam as mesmas regras. Dessa forma, a empresa que segue a norma SA 8000 transforma-se num agente multiplicador e disseminador das idéias contidas nesta.

Responsabilidade social é a conscientização da empresa de seus direitos, deveres e obrigações, equivalendo à cidadania para os indivíduos.

Tais definições, quando confrontadas com a realidade brasileira, transformam-se num grande desafio. O Brasil, país de dimensões continentais, possui um governo centralizado onde os Estados que compõem a Federação não têm autonomia. A injusta distribuição de renda gera desigualdade econômica, social e cultural (o salário mínimo mensal atribuído a maioria dos trabalhadores brasileiros não chega a US\$70.00, enquanto que uma pequena parcela da população recebe salários mensais iguais ou superiores a US\$9,500.00). E sofre ainda as conseqüências da exploração por parte de empresas que privilegiam o lucro acima de tudo. Estas praticam uma ética utilitária, onde os fins justificam os meios; não têm o menor escrúpulo ao empregar crianças a partir dos três anos de idade. Essas mesmas empresas, além de outras que não cometem tal crime (na legislação brasileira uma criança só pode trabalhar depois dos 14 anos; até essa idade deve exclusivamente estudar), não têm o menor pudor em poluir e danificar, de forma irreversível, o meio ambiente, além de adotar todo tipo de discriminação em suas rotinas operacionais.

Diante de tão dramática realidade, falar em SA 8000, muitas vezes, parece utopia.

Felizmente, algumas empresas empenham-se em mudar esse quadro e passam adotar uma postura ética mais valorativa para a prática da responsabilidade social.

A legislação trabalhista no Brasil está sendo questionada, modificada e ampliada pelas empresas socialmente responsáveis. Exemplo: a lei diz que todos os trabalhadores que recebem até cinco salários mínimos mensais têm direito a vale-transporte e vale-refeição. Além de cumprirem a lei, as empresas oferecem planos de saúde e odontológico, bolsas de estudo, auxílio na alimentação extensiva aos familiares, horários flexíveis para que o funcionário possa estudar, cursos de ensino médio dentro da própria empresa, empréstimos a juros baixos para a construção ou reforma da própria casa, dispensas mensais para algum serviço voluntário de ajuda à comunidade, participação nos lucros da empresa, entre outras coisas.

Tais empresas descobriram que aumentar gastos por investirem em seu quadro funcional é investimento eficaz. Tais gastos apontam para aumento na produtividade de seus funcionários, que conseguem novas oportunidades, reduzindo as desigualdades sociais e ainda obtêm melhor qualidade de vida, para poderem exercer sua cidadania. Os funcionários percebem o investimento da empresa e sentem-se valorizados, o que gera um fator de motivação com melhor qualidade de execução nas tarefas e maior empenho em zelar pela imagem da empresa.

Numa época em que as ações humanas começam a ser questionadas no que diz respeito à qualidade de vida e mesmo à sua sobrevivência, as empresas não podem desconsiderar a importância de seu papel na sociedade.

As pessoas passaram a ser mais exigentes não só em relação à qualidade de produtos e/ou serviços oferecidos pelas empresas, mas,

também em relação à maneira como as empresas os produzem. Não basta oferecer produtos e/ou serviços de qualidade, se sua linha de produção desconsidera a preservação do meio ambiente, a utilização de mão-de-obra infantil, a discriminação e a falta de segurança no trabalho, que inviabilizam a dignidade humana.

Empresas socialmente responsáveis tendem a ser mais lucrativas, porque vendem uma imagem que está além da qualidade de seus produtos e/ou serviços. Vendem também princípios éticos, o que as colocam como preferidas na opinião dos consumidores e na competitividade internacional, o que as levam à liderança de seu nicho de mercado.

O maior entrave para a propagação da norma SA 8000 no Brasil deve-se a uma realidade extremamente desigual, e entre tantas coisas, leis trabalhistas protecionistas, o que gera o comportamento "do salve-se quem puder".

Quinhentos anos de história desenharam a cultura desse país "criança", definindo comportamentos que, agora, diante de uma economia globalizada, o Brasil precisa amadurecer para ser viável internacionalmente.

Percebendo a urgência de alcançar a maior idade, o Brasil vem tentando minimizar seus graves problemas de desigualdade social, cultural e econômica, criando projetos de ação social que estão muito longe de resolver o problema, mas, que demonstra a inquietação diante dessas discrepâncias e, principalmente, a vontade de mudar essa realidade.

Ao longo de dois anos, alguns institutos e centros de gestão foram criados especialmente com a finalidade de divulgar e implementar valores éticos nas empresas brasileiras. Temos o Instituto Ethos com mais de 200 grandes empresas associadas, das quais 70 são empresas 100% brasileiras e consideradas de

grande porte.

A SA 8000, criada em dezembro de 1997, ainda é vista como uma novidade no Brasil e, por essa razão, desperta, além do interesse, muita cautela por parte dos empresários. Até janeiro de 2000, existiam 31 empresas com o Certificado SA 8000 no mundo. Dessas empresas, uma é brasileira, trata-se da CESC – Centro de Excelência para Sistemas de Gestão. As outras 30 ficam assim distribuídas: 1 no Laos, 1 no Vietnã, 1 na Indonésia, 1 em Hong-Kong, 1 na França, 3 nos Estados Unidos, 4 na Itália e 18 na China.

Segundo a CESC, o maior obstáculo para o credenciamento da SA 8000 está na fiscalização que a empresa certificada deve exercer sobre seus fornecedores, auditando-os sobre o cumprimento das exigências impostas pela norma, independentemente desses fornecedores serem certificados pela SA 8000.

Com a própria norma SA 8000 sugere, cada país deve fazer adaptações, de acordo com a sua legislação. Para isso, estuda-se para o próximo semestre a parceria das empresas de consultoria que fazem o credenciamento da SA 8000 com a Universidade Federal Fluminense, a qual, por intermédio do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Ética, fará as adaptações da SA 8000 para a sua implantação em empresas brasileiras, contando com um corpo docente de extraordinário valor, composto de vários mestres e doutores de reconhecimento internacional.

Espera-se, desse modo, a médio prazo, envolver mais empresas no movimento pela ética e responsabilidade social, minimizando as desigualdades e proporcionando maiores oportunidades no Brasil.

BIBLIOGRAFIA

- CESC – Centro de Excelência para Sistemas Gerenciais. Entrevista.
Instituto Ethos. Entrevista.
International Standard. SA 8000 – Social Accountability 8000. , 1997.
MOTTA, Paulo Roberto. *Transformação Organizacional*. RJ: Qualitymark Editora, 1997.
OFFE, Claus. *Varieties of transition*. Massachusetts: The MIT Press Books, 1996.
RIFKIN, Jeremy. *O Fim dos Empregos*. Makron Books do Brasil Editora, 1995.
TOJEIRO, Maria Cidália. *Modelos Éticos nas Organizações: crescimento econômico e justiça social*. Tese de Mestrado. Universidade Federal Fluminense, 1998.
URY, William. *Negociar na era da informação*. *HSM Management*, n.15, ano 3, p 6, julho/agosto, 1999.